

Begreppet arbetsförmåga

Lennart Nordenfelt

Avdelningen för hälsa och samhälle, Linköpings Universitet, 58183 Linköping. E-post: lennart.nordenfelt@liu.se

Det finns en rad orsaker och skäl till att en person saknar förmåga att ta ett arbete eller att kunna utföra sina uppgifter på ett arbete. Även om nästan alla dessa orsaker och skäl är välkända så saknar vi en systematisk analys av dem. Det finns ett behov av att se hur de är empiriskt och logiskt relaterade till varandra. Som ett resultat av en sådan analys kan vi klassificera villkoren för arbetsförmåga och därmed lättare skilja mellan olika typer av bristande arbetsförmåga. Denna artikel är ett försök att bidra till en sådan analys.

There are several causes and reasons to why a person lack the ability to take a job or to perform his or her tasks at the work place. Even though nearly all these causes and reasons are well-known, we lack a way of systematically analysing them. There is a need to understand how they are empirically and logically related to each other. As a result of such an analysis we can classify the conditions of work ability and thereby more easily distinguish between different types of reduced work ability. This article is an attempt to contribute to such an analysis.

Inledning

En stor del av befolkningen är varje dag frånvarande från sitt arbete och sjukskrivna därför att de är (eller känner sig vara) oförmögna att utföra sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller defekt. Detta är ett stort existentiellt problem för de drabbade personerna och för deras anhöriga. Men det medför också ekonomiska problem för dem själva liksom också för samhället. För att ta ett exempel: år 2003 var i medeltal 14% av den svenska befolkningen frånvarande på grund av sjukdom. Kostnaden för sjukpenning och sjukersättning uppgick det året till 110 miljarder svenska kronor. Till detta kan läggas de enorma kostna-

derna för sjukvård och de ekonomiska förlusterna som en följd av minskad produktion på arbetsplatserna.

Dessa förhållanden påkallar grundläggande forskning inom en rad vetenskapsområden. Behovet av medicinsk och samhällsvetenskaplig forskning är uppenbart. Men det finns också grundläggande teoretiska frågor att besvara. Goda svar på några av dessa frågor är nödvändiga också för att få tillförlitliga empiriska resultat. Den allra mest grundläggande frågan gäller själva begreppet arbetsförmåga. Vi måste känna till (eller bestämma oss för) detta begrepps innebörd för att kunna avgöra när ekonomisk ersätt-

ning för bristande arbetsförmåga skall utgå. Men vi bör också känna till de huvudsakliga skälen till arbetsoförmåga. Människor kan vara handikappade av många olika skäl. De kan ha medfödda defekter eller förvärvade skador som gör dem fysiskt eller intellektuellt oförmögna att utföra sina arbetsuppgifter. De kan ha en låg stresstolerans i relation till arbetets krav eller i relation till störningar i omgivningen. De kan också sakna det minimala självförtroende som krävs för att infinna sig på en arbetsplats och agera tillsammans med arbetskamrater. De kan också ha fått en kronisk sjukdom eller vara i en akut kris t ex efter att ha förlorat en nära anhörig. Denna lista på skäl utgör bara några exempel.

Det finns således en rad potentiella orsaker och skäl till att en person saknar förmågan att ta ett arbete eller att kunna utföra sina uppgifter på ett arbete. Även om nästan alla dessa orsaker och skäl är välkända så saknar vi en systematisk analys av dem. Det finns ett behov av att se hur de är empiriskt och logiskt relaterade till varandra. Som ett resultat av en sådan analys kan vi klassificera villkoren för arbetsförmåga. Denna artikel är ett försök att bidra till en sådan analys och klassifikation.

1. Handlingsvillkor och arbetsförmåga

Att arbeta innebär att utföra en rad handlingar. Alltså är den grundläggande handlingsteorin direkt relevant för hur vi skall se på villkoren för att utföra ett arbete. Låt mig därför inleda med att introducera några handlingsteoretiska begrepp.

En rad villkor måste vara uppfyllda för att en handling skall kunna utföras. Förutom (i normalfallet) en bestämd kroppsrörelse – en särskild klass av handlingar utgörs av underlätelser och mentala handlingar – måste ofta också yttervärlden se ut på ett visst sätt. Samtidigt som personen ifråga måste ha en inre *förmåga* att handla måste yttervärlden erbjuda *tillfälle* till en viss handling.

När en person har både förmåga och tillfälle föreligger vad vi kan kalla en *praktisk möjlighet* till handling. Om någon har en praktisk möjlighet att utföra en handling och dessutom försöker utföra den så kommer han eller hon att utföra den. Ett försök utgör därmed ett slags test på att praktisk möjlighet till handling föreligger.

Låt mig först fokusera på begreppen förmåga och tillfälle och relationerna dem emellan. Förmåga och tillfälle är begrepp som indikerar dimensioner. Man kan ha större eller mindre förmåga och tillfället kan vara mer eller mindre adekvat. John kan vara en god chaufför eller en dålig chaufför, i betydelsen att han har en större eller mindre förmåga att köra bil. En

fotbollsarena kan utgöra ett gott underlag för att spela fotboll under en viss period, men på grund av oväder senare förvandlas till att bli ett dåligt underlag för fotbollsspel.

Förmåga och tillfälle är begrepp som är logiskt relaterade till varandra på följande sätt. När man säger att John är en god bilförare så gäller detta bara om vi antar att vissa omständigheter, dvs. ett visst tillfälle, råder. John kanske kör bil bra när han är ute i normal trafik. Å andra sedan kanske han är närmast oförmögen att köra bil när det råder trafikstockning. Och, omvänt, för att ta ett annat exempel. Det är bara meningsfullt att säga att Sara har tillfälle att spela tennis om hon faktiskt har den basala förmågan att spela tennis.

Det finns alltså varken en förmåga eller ett tillfälle som isolerade företeelser. En persons förmåga måste bedömas i ljuset av vissa omständigheter. På samma sätt måste ett tillfälle bedömas i ljuset av personens inre resurser. Men om förmåga och tillfälle på detta sätt är relaterade till varandra vilken innebörd kan vi då ge idén att habilitera eller rehabilitera en person till något? Enligt vårt vanliga talesätt säger vi att det är sjukvårdens plikt att försöka återställa en persons förmåga att t ex läsa eller gå. Och normalt tillägger vi ingen klausul om omständigheter. Vi talar oftast i absoluta termer. Vi tillskriver helt enkelt oss själva och våra medmänniskor förmågan att gå, köra bil eller tala främmande språk. Men strängt taget måste vi därmed utelämna den nödvändiga bakgrun-

den. Det kan inte finnas några förmågor utan kvalifikation. Så vad menar vi när vi helt enkelt säger att en människa har förmågan att göra något?

Man kan skönja två viktiga tolkningar av detta språkbruk. De behöver inte stå i motsättning till varandra. Jag tror snarare att de gäller för olika sammanhang. Enligt den första tolkningen anses en människa ha en förmåga givet att vissa *standardomständigheter* gäller. Enligt den andra tolkningen anses personen ha förmågan givet att *rimliga* omständigheter gäller. Låt mig kort kommentera båda alternativen.

I de flesta fall när jag säger att John kan gå menar jag att han kan göra detta förutsatt att det inte finns något ovanligt som skulle kunna förhindra honom från att gå. Vädret får t ex inte vara alltför svårt och det får inte finnas några direkt fysiska hinder på den väg som han skall vandra. Om världen utanför John är normal – dvs. om standardomständigheter föreligger – då kan John gå.

Men det kan finnas situationer när idén om standardomständigheter inte kan förklara vårt vanliga sätt att tillskriva människor förmågor. Betrakta följande situation som rör en skollärare, Leila, i Gaza. Hon har en god utbildning för sitt jobb som lärare och man anser att hon har en god förmåga att undervisa. Gaza är emellertid en del av världen som under lång tid saknat fungerande samhällsfunktioner. Nästan alla skolor har länge varit stängda och det har funnits få tillfällen till reguljär undervisning. Detta

har också inneburit att Leila inte kunnat arbeta under en lång tid.

Men samtidigt har denna situation förelegat länge och på sätt och vis blivit en standardsituation i Gaza. Man kan alltså säga att Leila är oförmögen att undervisa givet standardomständigheterna i Gaza. Alltså skulle hon enligt den första tolkningen av absolut handlingsförmåga sakna en sådan. Men intuitivt anser vi här att detta är en orimlig tolkning. Leila har, säger vi förmågan att undervisa, och den ger sig till känna under rimliga omständigheter. I Gaza är omständigheterna för närvarande inte rimliga. (För en mer noggrann analys av dessa begrepp, se Nordenfelt, 2008).

2. Yrkeskompetens

En människas förmåga kan utvecklas genom träning och utbildning. Låt mig här betrakta några aspekter av yrkesutbildning. Vad skall en sådan leda till? Idealt skall den leda till yrkeskompetens eller professionell kompetens. *Kompetens* har två huvudingredienser, å ena sidan *kunnande* (en kombination av relevant teoretisk och praktisk kunskap) och å andra sidan *skicklighet* (som utgör personens handlag att tillämpa kunnandet i praktiken).

Låt mig nu betrakta ett yrkesutbildningsprogram från en principiell utgångspunkt. Vad innehåller det? Vissa sådana program, t ex polisutbildning eller officersutbildning, innehåller stora moment av fysisk och mental träning. Men alla utbildningsprogram innehåller teoretiska studier i åtskilliga ämnen. Dessa studier innehåller

också övningar, där eleven förväntas lösa teoretiska problem. En elektriker t ex måste inte bara känna till fakta i elektricitetslära utan måste också lära sig att förstå vad som gått fel när lyset i en lägenhet inte längre fungerar. Till allt detta måste också läggas den praktiska träning som en ordentlig elektrikerutbildning måste innehålla. Elektrikern måste i en handfast mening kunna tackla de tekniska problem som uppenbarar sig när han eller hon skall installera en spis eller reparera ett kylskåp.

Men en god yrkesutbildning innehåller mycket mer. Den skall förbereda en person för de olika slags situationer som han eller hon kan möta och som kanske inte helt självklart hör till yrket ifråga. Utbildningen måste t ex ge en inblick i de miljöer där eleven i framtiden kommer att arbeta. Den bör också uppmärksamma betydelsen av god kommunikation med kunder och påpeka vikten av ett etiskt förhållningssätt.

Om utbildningen avser ett yrke där vård och omsorg om människor är centrala ingredienser då är vissa aspekter av särskild vikt. Att träna den kommunikativa förmågan blir då särskilt viktig. Till detta kan läggas betydelsen av en förmåga att samarbeta, att kunna ge stöd och tröst. För den person som utbildar sig till ett yrke i ledarposition blir det viktigt att träna upp en strategisk kompetens liksom också en beslutskompetens och en förmåga att ta ett övergripande ansvar för sitt arbete.

3. Om yrkeskompetensens komponenter

Inledning

En yrkesutbildning leder till (eller avses leda till) en yrkeskompetens. Denna kompetens har, som framgått ovan, två grundläggande kunskapskomponenter: teoretisk och praktisk kunskap. Teoretisk kunskap utgörs huvudsakligen av kunskap i basämnen som matematik, kemi och biologi, men också tillämpade ämnen som skeppsbyggnad, vårdvetenskap och museiteknik. Praktisk kunskap är kunskapen om *vad* och *hur* man skall handla i olika konkreta situationer. Jag skiljer därmed praktisk kunskap från *skicklighet* på följande sätt. En person kan ha den praktiska kunskapen när det gäller en viss handling men ändå sakna skicklighet att utföra den. En pianist kan ha den praktiska kunskapen när det gäller att spela en Beethoven sonat men i ett visst ögonblick inte ha skicklighet att spela upp den. Skälet till detta kan vara att han eller hon inte kunnat träna på några månader. Pianisten vet exakt ”i sitt huvud” hur fingrarna skall löpa och på vilka tangenter man skall lägga en särskild emfas men misslyckas ändå i praktiken med att spela sonaten på ett konstnärligt acceptabelt sätt. Om emellertid en person har såväl teoretisk som praktisk kunskap och dessutom skicklighet i relation till en viss uppgift då har personen *kompetens* att utföra den.

I följande avsnitt skall jag lista vad jag uppfattar som yrkeskompetensens grundläggande komponenter. Denna lista är dock inte helt formad efter en och samma indelningsgrund. Den innehåller dels typer av kompetenser som kan krävas inom olika yrken, men dels också vissa viktiga villkor bakom dessa kompetenser. Bland dessa villkor finns vissa karaktärsdrag och attityder som är betydelsefulla för en persons arbetsförmåga.

Kompetenserna

Jag uppmärksammar först den allmänna kategorin av tekniska kompetenser. Dessa är de man normalt först tänker på i yrkesutbildningssammanhang.

Teknisk kompetens

Uppövad fysisk och mental förmåga
Teoretisk kunskap inklusive problemlösningsförmåga
Praktisk kunskap inklusive problemlösningsförmåga
Skicklighet

Jag betraktar dessa färdigheter som element i en teknisk kompetens. De skall alla ses som relaterade till det specifika yrket. Den teoretiska och praktiska kunskap som åsyftas är sådan kunskap som är relevant för de framtida yrkesuppgifterna för personen ifråga. Listan avses innehålla det som personen behöver för att utföra de ”tekniska” delarna av yrket, när dessa inte kräver kontinuerlig personlig kommunikation. Där kommunikation och samarbete är nödvändiga ingredienser är listan ofullständig. Eftersom praktiskt taget inget arbete

bara innehåller tekniska ingredienser, utan också kommunikation och samarbete, så är denna lista alltid en otillräcklig lista.

Allmän kompetens

Här följer en lista på kompetenser som inte är specifika för något särskilt yrke men som i någon grad krävs i de allra flesta yrken.

Strategisk förmåga, dvs. förmåga att planera sitt arbete på ett rimligt sätt.

Anpassningsförmåga

Beslutsförmåga

Kommunikativ förmåga

Samarbetsförmåga

Förmåga att assimilera ny kunskap

Uthållighet

Dessa kompetenselement är önskvärda inom alla yrkeskategorier. De är nödvändiga för människor som aspirerar på högre eller ledande positioner inom sina yrken. Vård- och omsorgsyrken liksom ledande positioner kräver emellertid dessutom (eller borde kräva) några ytterligare kompetenser.

Personlig kompetens

Empati, inklusive

Förmåga att etablera djupa personliga kontakter

Förmåga att stödja och trösta andra människor.

Etisk kompetens, inklusive kunskap om andra människors rättigheter

Förmåga att ta beslut som berör andra människor

Förmåga att ta ansvar för sådana beslut

Det är också viktigt att notera att det finns villkor som är relaterade till en persons *tolerans* eller förmåga att stå ut med olika förhållanden. Sådana villkor nämns sällan i listor på villkor för en persons arbetsförmåga. Till dessa hör förmåga att tolerera stress och en krävande omgivning, men också förmåga att tolerera kritik, klagomål och frustrerande omständigheter.

Den stresstoleranta personen har sannolikt större förmåga än andra att undvika t ex utbrändhetssyndrom.

Villkor som har med mod och andra dygder att göra

Att ha ett visst självförtroende är ett viktigt villkor, inte minst vid viktiga beslut, för en person som arbetar i ledande ställning men i någon mån inom alla arbeten. Man måste ha självförtroende eller mod bara för att ställa upp på en arbetsplats och visa sig inför sina arbetskamrater.

Richard Smith (1987) hävdar att man inom många yrken, inte minst läraryrket, behöver ha vissa andra dygder för att kunna utföra sitt jobb väl. Han tänker på sådana dygder som pålitlighet, ärlighet, tålmod och visdom. Hans huvudpoäng är att sådana dygder knappast kan läras ut på särskilda kurser inom en yrkesutbildning. De tillhör djupare lager av en människas personlighet och de är antingen resultatet av en lång uppföstran eller av andra erfarenheter i livets hårda skola.

4 Begreppet kvalifikation

Ett begrepp som ibland används i arbetssammanhang är begreppet kvalifikation. Hur skiljer sig detta från kompetens? I litteraturen används termen "kvalifikation" på något olika sätt (se t ex Ellström, 1998). Jag kommer här att tolka kvalifikation som ett generellt begrepp mer inklusivt än kompetens. Kvalifikation inkluderar kompetens men innehåller också några ytterligare element. Dessa element kan vara av olika slag, ofta av *formell* natur, t ex att inneha ett körkort, att ha medborgarskap, eller att inte förekomma i brottsregistret. I katolska kyrkan är inte en kvinna kvalificerad att vara präst. En man är normalt inte kvalificerad att vara modell för kvinnokläder. En person under 18 år är okvalificerad för ett flertal yrken oberoende av hans eller hennes kompetens. En viss examen krävs för att vara kvalificerad till många yrken. Faktisk kompetens spelar i dessa fall ingen roll om den relevanta examen saknas.

Abiala har gjort intressanta iakttagelser i en studie av olika serviceyrken (2000, p. 57). Arbetare inom denna sektor får sina jobb (och behåller dem) i hög grad på basis av andra kvalifikationer än kompetens i vanlig mening. I en enkät som utfördes bland 870 representanter för sådana yrken nämnde de tillfrågade att följande kvalifikationer hade varit särskilt betydelsefulla vid deras anställning (siffrorna anges i procent):

Personlighet 88

Erfarenhet 65

Personliga kontakter 56

Kön 46

Ålder 39

Utbildning 36

Utseende 19

5. Hälsa och utförandeförmåga; vilja

Till detta kan nu läggas den viktiga del av handlingsförmågan – och därmed också arbetsförmågan – som kan kallas *utförandeförmåga*. Denna förmåga har en särskilt nära relation till hälsa. Hälsan är en faktor som möjliggör att vi i ett visst ögonblick kan använda våra grundläggande förmågor. De faktorer som jag tidigare nämnt är tillsammans inte helt *tillräckliga* för att en handling skall komma till stånd. Det är inte alltid tillräckligt för en person att vara villig, att vara kompetent och därtill helt kvalificerad för att han eller hon skall kunna utföra en uppgift. Personen måste också ha ork och styrka av ett slag som ofta saknas när ohälsa föreligger.

När den kompetente elektrikern insjuknar i influensa och inte kan gå till arbetet förlorar han normalt inte sin kompetens att arbeta som elektriker. Den basala kompetensen finns där hela tiden. Vad som normalt har hänt är att han har förlorat sin kraft att tillämpa sin kompetens under en kortare tid. Hans "exekutiva maskineri" har skadats.

En sjukdom eller skada slår normalt primärt mot just utförandeförmågan. Den påverkar typiskt inte personens allmänna kompetens. Men det senare kan förekomma t ex vid en allvarlig neurologisk störning. En sådan sjuk-

dom kan reducera en människas kognitiva förmågor och andra sidor av hans eller hennes personlighet. Därmed kan personen ha förlorat viktiga delar av sin yrkeskunskap liksom också förmågan att tillämpa den. Dessutom kan personens stresstålighet ha gått förlorad. Således kan vissa former av ohälsa allvarligt påverka en persons grundkompetens och inte bara hans eller hennes utförandeförmåga.

Ett synnerligen viktigt tillägg till alla villkor för att en handling skall kunna utföras måste nu göras. Ingen handling kommer till stånd om inte personen ifråga är *villig* att utföra den och därmed faktiskt försöker utföra den. Vilja och motivation är således i själva verket lika viktiga faktorer som kompetens och kvalifikation. En djuplodande karakterisering av dessa villkor kan dock inte rymmas i denna artikel.

6. Några slutsatser om villkoren för arbetsförmåga

Jag kan nu sammanfatta de allmänna egenskaper som är nödvändiga för att utföra ett visst yrkes uppgifter. Jag har nämnt och diskuterat åtskilliga grundvillkor inom en människas övergripande kompetens. Jag har också infogat begreppen kvalifikation och utförandeförmåga. Till sist har jag nämnt viljans och motivationens betydelse för att en handling skall komma till stånd eller en uppgift skall kunna utföras.

Låt mig då sammanfatta en persons inre villkor för arbete i följande kategorier:

1. Övergripande kompetens, inklusive kunnande och skicklighet. Jag har föreslagit en indelning av kompetensen i teknisk, allmän och personlig kompetens. Den övergripande kompetensen inkluderar också vissa andra faktorer som stresstålighet, självförtroende och vissa dygder, t ex ärlighet, noggrannhet och ihärdighet.
2. Andra kvalifikationer för att inneha ett visst arbete (t ex medborgarskap, intyg och betyg).
3. Utförandeförmåga.
4. Vilja att ta ett arbete och utföra dess uppgifter.

Referenser

- Abiala K. 2000, Säljande samspel: En sociologisk studie av privat servicearbete [Selling Interaction: a Sociological Study of Private Service Work] Uppsala: Almqvist & Wiksell International.
- Ellström P-E. 1997, The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification, in Brown A. (ed.) Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives, Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos, pp. 47-58.
- Nordenfelt L. 2000, Action, Ability and Health: Essays in the Philosophy of Action and Welfare, Dordrecht: Kluwer.
- Nordenfelt L. 2008, The Concept of Work Ability, Bryssel: Peter Lang.
- Schult M.-L., Söderback I. and Jacobs K. 2000, Multidimensional aspects of work capability: A comparison between individuals who are working or not working because of chronic pain, *Work*, 19, 41-53.
- Smith R. 1987, Teaching on Stilts: A Critique of Classroom Skills, in Holt M. (ed.) Skills and Vocationalism: The Easy Answer, Milton Keynes: Open University Press, pp. 43-55.